UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

Vallejos Grandez, John Tomas (ORCID: 0000-0001-7908-8866)

ASESOR:

Dr. Gamarra Ramón, José Carlos (ORCID: 0000-0002-9159-57372)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio sobre los actos del estado y su regulación entre actores interestatales y en la relación publica privada, gestión pública, política tributaria y legislación tributaria

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre Marlit Grandez Rodriguez, quien me ha inculcado el deseo de superación que a pesar de encontrarse en otra dimensión, su recuerdo me fortalece para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de seguir avanzando profesionalmente y lograr una meta más en mi vida, asimismo; agradezco sinceramente a los docentes que con sus consejos nos incentivan a mejorar día a día, especialmente a la docente Gamarra Ramón, José Carlos, quien con sus enseñanzas nos ha guiado en el desarrollo del presente trabajo.

Índice de contenido

Pág.

Carátula

carátula..... ii

Dedicatoria iii

Índice de contenido ii

Índice de tablas iii

Índice de gráficos y figuras iv

Índice de abreviaturas..... v

RESUMEN vi

Abstract 7

I. INTRODUCCIÓN.-..... 8

II.- MARCO TEORICO.-..... 11

III.- METODOLOGÍA.-..... 19

3.1. Tipo y diseño de investigación ..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .... **¡Error! Marcador no definido.**

3.3. Escenario de estudio..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.4. Participantes ..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.6. Procedimiento ..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.7. Rigor científico ..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.8. Método de análisis de la información ..... **¡Error! Marcador no definido.**

3.9. Aspectos éticos ..... **¡Error! Marcador no definido.**

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... 28

V. CONCLUSIONES 33

VI. RECOMENDACIONES..... 34

REFERENCIAS..... 35

ANEXOS..... 40

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor).....41

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesor) 42

Anexo 3. Validación de Instrumento.....43

Anexo 4: Matriz de Consistencia.....51

Anexo 5. Guía de Entrevista 54

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos 57

Anexo 7. Guía de Análisis de Fuente Documental.....59

Anexo 8. Guía de Entrevistas Llenada por los Especialistas 62

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1: Lista de estrevistados 26
Tabla 2: Validación de instrumentos – Guia de Entrevista 28

Índice de gráficos y figuras

Pág.

Figura 1: Categorías y subcategorías 25

Índice de abreviaturas

APA	American Psychological Association
Art.	Artículo
D.L	Decreto Legislativo
D.S	Decreto Supremo
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
DIRECTIVA	Directiva Nº 002-2015-SERVIR/GDSRH
CAP Provisional	Cuadro para Asignación de Personal Provisional
MDI	Municipalidad de Independencia
ROF	Reglamento de Organización y Funciones
PPM	Procuraduría Pública Municipal
SGRH	Sub Gerencia de Recursos Humanos
RPE	Resolución de Presidencia Ejecutiva
SAGRH	Sistema Administración de Gestión de Recursos Humanos
ORH	Oficina de Recursos Humanos
GDSRH	Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos
MOP	Manual de Operaciones
RA	Resolución de Alcaldía
EC	Empleado de Confianza

RESUMEN

La presente tesis titulada “Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021”, la cual se elaboró para obtener el título profesional de abogado, tiene como objetivo identificar ¿En qué consiste las Barreras Burocráticas que impide o dificulta la validación del CAP Provisional? En los documentos solicitados por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), que no se encuentran establecidos en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH y en la guía de enseñanza, lo que condiciona el trámite del procedimiento administrativo.

Por otro lado, la metodología empleada corresponde a un enfoque cualitativo cuyo tipo de investigación es básica y presenta un diseño basado en la teoría fundamentada, lo cual nos permitirá realizar un estudio apropiado sobre la información recopilada mediante los instrumentos de recolección de datos. Por ello, mediante un análisis ideográfico y etnográfico se obtuvo como resultado que las normas técnicas y procedimiento de observancia obligatoria que las entidades públicas de los tres niveles de gobierno deben seguir para la elaboración y aprobación del CAP Provisional, así como el Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE, son obligatorias.

Palabras clave: *Niveles de Gobierno, Autoridad Nacional del Servicio Civil y Barreras Burocráticas.*

Abstract

The present thesis entitled "Bureaucratic Barriers of SERVIR in the validation of the Provisional CAP of the Municipality of Independencia in the year 2021", which was developed to obtain the professional title of lawyer, aims to identify What are the Bureaucratic Barriers that prevents or hinders the validation of the Provisional CAP? In the documents requested by the National Civil Service Authority (SERVIR), which are not established in Directive N°. 002-2015-SERVIR / GDSRH and in the teaching guide, which conditions the administrative procedure.

On the other hand, the methodology used corresponds to a qualitative approach whose type of research is basic and presents a design based on grounded theory, which will allow us to carry out an appropriate study on the information collected through data collection instruments. Therefore, by means of an ideographic and ethnographic analysis, it was obtained as a result that the technical standards and mandatory compliance procedure that public entities of the three levels of government must follow for the preparation and approval of the Provisional CAP, as well as the Table of Positions of the Entity - CPE, are mandatory.

Keywords: Government Levels, National Civil Service Authority and Bureaucratic Barriers.

INTRODUCCIÓN.- El problema detectado que tienen los gobiernos locales, en la actualidad, es la validación del CAP Provisional, originado por las barreras burocráticas de (SERVIR); tales como observaciones en el Informe sustentatorio, acciones de reordenamiento y los anexos 4-B, 4-C y 4-D; enfocados en la falta de criterio en la aplicación, sustento no suficiente y la mala aplicación de la Directiva, por parte de la entidad solicitante.

En virtud a la realidad problemática, cabe señalar que desde puesto en vigencia de la RPE N° 304-2015-SERVIR-PE, de fecha 13/11/2015; con la cual se aprueba la Directiva, esta ha considerado siete (7) supuestos que disponen a aprobar el CAP Provisional, siendo aplicable para la MDI, los supuestos 1.3 y 1.5. De acuerdo a las observaciones impartidas por el órgano supervisor al proyecto del Informe Sustentatorio, resolvieron que la entidad ya no se encontraba habilitada para la creación de cargos por la aplicación del supuesto 1.; sin embargo, la propuesta del documento de gestión se está adecuando a la estructura orgánica del ROF vigente, el mismo que contiene 39 unidades de organización (contempla 2 Funcionarios Públicos, 1 Directivo Superior y 36 Empleados de Confianza). Y los cargos serán creados por el supuesto 1.3 ajustándose al 5% establecido, toda vez que se incorpora 3 cargos. Asimismo el proyecto incorpora 163 cargos debido que, a la fecha, la entidad tiene que dar cumplimiento a mandatos judiciales expedidos por 6 medidas cautelares de Innovación y 157 sentencias consentidas, que ordena la incorporación de los servidores más los 246 que actualmente existen.

Encima, se visualiza un documento administrativo, por parte de la institución edil Memorando N° 000113-2021-PPM-MDI, de fecha 08/02/2021, donde la PPM de la MDI, da respuesta al Informe N° 000157-2021-SGRH-GAF-MDI, de fecha 29/01/2021, de la SGRH, que solicitó el pronunciamiento referente a ciento sesenta y tres (163) Mandatos Judiciales que tienen calidad de cosa juzgada, incluyendo medidas cautelares, filtrando solo aquellos mandatos donde el juez, efectivamente ordena la incorporación del servidor a la entidad municipal; por ende la PPM cumple con pronunciarse y remitir los ciento sesenta y tres (163) Expedientes Judiciales, habiéndolos validado con los expedientes físicos y a su vez con el aplicativo CEJ del Poder Judicial.

A ello nos referimos, que no se aplica correctamente lo especificado en la norma, lo que involucra desvirtuar la finalidad de esta. Por un lado, la barrera burocrática por parte de (SERVIR), en la presentación del Informe sustentatorio, por otro lado, se evidencia la falta de diagnóstico situacional de cada entidad, debiendo ser impulsado por la autoridad competente de la validación. En ese sentido, pese a algunos declaraciones respecto al cumplimiento de orden judicial que ordena a una entidad la reincorporación de personal, debe considerar el carácter vinculante de las decisiones judiciales, teniendo en cuenta el artículo 4° del D.S N° 017-93-JUS.

Por consiguiente hemos visto en la presente directiva, puntos que no están claros, por ende se tiene la intención de brindar nuestro contribución normativo a fin de aportar nuestros conocimientos vivenciales con la realidad, asimismo, pueda contribuir con la eficaz aplicación de la directiva en beneficio de las entidades en este caso gobiernos locales que tengan la necesidad de validar su CAP Provisional.

Por lo mencionado, es fundamental para la presente investigación ejecutar el planteamiento del problema, para ello nos realizamos la siguiente pregunta

¿Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021? Por lo tanto, tenemos como problema específico 1; ¿Qué Barreras Burocráticas de SERVIR existiría en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, según los supuestos de la Directiva y como problema específico 2; ¿Qué Barreras Burocráticas de SERVIR existe en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, si SERVIR cuenta con una guía de pasos a seguir publicado en el portal web? Y así como problema específico 3;

¿Qué diferencia existe entre la Barrera Burocrática de SERVIR y la Directiva para la validación del CAP Provisional de la MDI en el año 2021? Además, el presente, tiene una Justificación, toda vez que en ella posee una disposición teórico, ya que por este medio, se logrará adquirir consultas y respuestas que formaran un aporte teórico notable para el conocimiento y buena aplicación de la directiva, las mismas que están orientados a expresar conceptos básicos de observancia obligatoria para validar el CAP Provisional, además explicar las incidencias y dificultades que ha resultado la aplicación de la Directiva en cuanto a los Gobiernos Locales.

Por ende, se realizarán aportes teóricos, debido a las diversas informaciones derivadas de los Informes Técnicos de (SERVIR), que permitirá exponer conceptos que guardan relación con las categorías y subcategorías de dicha investigación. De igual manera, se evidenciará mediante una orientación práctico, por lo que se desarrollara a fin de explicar lo que en la práctica significa que la entidad teniendo disposiciones judiciales no aplique adecuadamente la norma o decaiga en desacato, esto quiere decir que los servidores públicos, con Mandatos Judiciales que tienen calidad de cosa juzgada, ingresarían a la planilla de remuneraciones donde le corresponde (D. Legislativo 728 o 276), pero por trámite administrativo, se deberá por primera instancia validar y posteriormente aprobar en concejo municipal con acto resolutivo el documento de gestión, sustentado que toda plaza debe estar prevista y presupuesta, por otra parte se demostrará que no existe una adecuada aplicación de la directiva por parte de la autoridad supervisora al momento de validar, en consecuencia se identificará de cerca el problema para abordar así una solución, es decir, que esta investigación será útil, toda vez que analizaremos los efectos que generaría la falta de aplicación de la directiva. En esa línea de ideas, tenemos un enfoque metodológico, que promueve una solución, mediante la investigación se determinara implementar alternativas de solución que permitan a las entidades públicas elaborar el informe sustentatorio estandarizado y anexos con la finalidad de validar el documento de gestión ante señalado, a efectos de evitar que servidores demanden por desacato. De acuerdo con ello, es prescindible hacer referencia a los objetivos, tenemos como objetivo general de la presente investigación: Establecer de qué manera se dan las Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la MDI en el año 2021.

Asimismo, tenemos como objetivo específico 1: Analizar la aplicación de la Directiva por parte de los gobiernos locales; y como objetivo específico 2: Analizar de qué manera afecta la no validación del CAP Provisional. Por lo tanto, en base a los objetivos abordados, se han desarrollado supuestos jurídicos, que implican una respuesta a la que pretendemos alcanzar a medida que avanza la investigación. Tenemos como supuesto jurídico general.

II.- MARCO TEORICO.- Se podrá analizar la presente investigación acorde a los conceptos normativos. Por lo tanto, es fundamental examinar y explicar antecedentes respecto a tesis y artículos científicos nacionales e internacionales escrito por distintos autores, y se precisará los objetivos previstos en la investigación. A razón al nivel internacional, Cristian Pliscoff –Varas (2017), Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno, tiene como objeto perfeccionar la forma del mecanismo de la administración pública en la región. El autor concluye que los funcionarios públicos e empleados de confianza no deben ser vistos como servidores de un superior jerárquico, sino que deben accionar y/o impulsar como articuladores principales de los diversos intereses comunes dentro de la sociedad en ese caso de las entidades, generadores de solución inmediata a la hora de brindar soluciones a los administrados.

J. Ignacio Criado (2016) Las administraciones públicas en la era del gobierno abierto. Gobernanza inteligente para un cambio de paradigma en la gestión pública, tiene como objeto evidenciar acerca de los cambios y trasformación recientemente de la gestión pública. El autor concluye que la evidencia de los últimos años dio inicio a la nueva época de la gobernanza inteligente un nuevo paradigma en la administración pública basada en los recientes avances o innovación tecnológica, para más claridad a la integración de la ciudadanía en los procesos de decisión pública.

Machin Hernández, MM, Sánchez Vignau, BS, López Rodríguez, ML, Puentes Alvarez, PL (2019) “Gestión Pública Provincial con Garantía Efectiva del Gobierno Cubano” Mejores Servicios para Modernizar la Administración y Mejorar los Niveles de Servicio de manera Efectiva y Efectiva con el fin de para suplir felizmente las necesidades de la gente. Los autores concluyen que es fundamental eliminar las barreras burocráticas y crear mecanismos efectivos para innovar y abrir nuevos espacios y maneras de participación ciudadana en el proceso de gobierno. Brinde a las autoridades acceso a pasos rápidos y simples. El autor considerara que es importante cambiar la naturaleza jurídica de las barreras burocráticas, y llegar a la

simplificación administrativa, con la finalidad de agilizar procesos administrativos, como es el documento de gestión CAP Provisional.

Las previas investigaciones que se desarrollaron a nivel nacional, Silva Pardo, Mirian Lucy (2019), "Implementando mecanismos para prevenir las barreras burocráticas peruanas en la introducción de lo prescrito por la ley". Emitir las disposiciones que faltan en lugar de lograr los objetivos establecidos. Por esta razón, no pueden promover el cumplimiento de los documentos administrativos y encuentran barreras burocráticas que interfieren con algunas actividades de verificación y control de documentos. De igual forma, a pesar de los esfuerzos por simplificar la administración pública, eliminando las barreras burocráticas aún necesitan ser modificados algunos procedimientos y actos administrativos, lo cual es una cualidad preventiva eficaz para el bien público. Al proteger la libertad comercial y los derechos básicos, las empresas están sujetas a las normas y directrices emitidas por el gobierno. Del derecho ciudadano violado por una regulación ineficaz. El autor concluye que la solución a la discapacidad burocrática brinda una guía metodológica eficaz y eficiente que brinda análisis preventivo y orienta a los funcionarios legislativos a preparar propuestas regulatorias en nombre de la buena administración.

Maraví, M., (2017) “Mecanismos de simplificación administrativa a la luz de las recientes modificaciones a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, y la reciente Ley de Prevención y Eliminación de Barreras Burocráticas, Decreto Legislativo 1256” tiene como objeto analizar los mecanismos de simplificación administrativa implementados, con la finalidad de facilitar, optimar y suprimir procedimientos administrativos, asimismo de anticipar y consolidar las acciones de fiscalización posterior a la sanción. Por ello, Los autores concluyen que el propósito de eliminar las barreras burocráticas es eliminar las barreras burocráticas y simplificar la acción administrativa., además, es de obligatorio iniciar un procedimiento que cumpla con la eliminación de dichas barreras que han sido impulsados por ellos mismos.

Cruz Robles, Giuliana Marjoriet (2018) en Reflexiones en torno a la Naturaleza Jurídica del Procedimiento de Eliminación de Barreras Burocráticas: ¿Control de Legalidad?, analizan la Naturaleza Jurídica del Procedimiento de Eliminación de

Barreras Burocráticas. De entrada, declaran el traspaso de esas barreras burocráticas y las declaran ilegales y / o carecen de legalidad y legitimidad a la hora de aplicar las disposiciones de la ley para la prevención y remoción de barreras burocráticas.

Además, el proyecto del (CAP-Provisional) de la Municipalidad de Independencia aplica los supuestos 1.3 aumento de 3 Empleados de Confianza, supuesto aplicado respeta el límite del 5% establecido y según reestructuración del ROF, y 1.5 para incorporar 163 plazas que le permita a la entidad edil, cumplir con los mandatos judiciales con sentencia consentida con calidad de cosa juzgada y Medidas Cautelares.

Respecto a lo expresado por los autores, se puede sostener que, CAP Provisional de la MDI, es un documento de gestión, indispensable, debiendo ser validado, por contar con la incorporar 163 plazas que le permita a la entidad edil, cumplir con los mandatos judiciales con sentencia consentida con calidad de cosa juzgada y Medidas Cautelares.

En tal sentido, se plantea como objetivo general: Que en relación a la Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, uno de los factores es la falta de guías de elaboración del documento de gestión, asimismo, no cuenta con análisis técnico y especializado, teniendo en cuenta los problemas y la realidad de cada entidad; personal especializado, y como medida de solución, se deberá implementar lo antes expuesto, con la finalidad de que las entidades tanto gobiernos locales y otros, validen rápidamente ese documento de gestión.

Por la competencia de SERVIR, el marco de la rectoría del Sistema Administración de Gestión de Recursos Humanos, SERVIR es responsable de formular la política nacional del servicio civil, correspondiendo a las (ORH), de las entidades, o las que hagan sus veces, ejecutar e implementar las disposiciones emitidas por el ente rector.

En virtud de lo señalado, el Art. 21° del ROF de SERVIR establece que la GDSRH, es el órgano responsable de implementar y supervisar las políticas de gestión de los recursos humanos a través del desarrollo y fortalecimiento de las capacidades

de las ORH y desarrollo de herramientas que aportan al proceso de implementación, en esta línea, la GDSRH tiene dentro de sus funciones responder consultas y proporcionar opinión técnica en el ámbito de su competencia.

Ahora bien, en el marco de la implementación de la Ley N° 30057, con la finalidad de viabilizar el tránsito de las entidades al régimen del servidor civil, mediante la RPE N° 70-2021-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 003-2021-SERVIR- GDSRH, elaboración del Cuadro de Puesto de la Entidad, en cuyo literal b) del numeral 5.1 define al CAP Provisional, como un documento de gestión de carácter temporal, cuya base de su estructura contienen las plazas del ROF, o MOP, según corresponda, cuyo objetivo es posibilitar la operación de las entidades, durante el periodo de tránsito al régimen del Servicio Civil, y en tanto se reemplace junto con al PAP por el CPE.

Por su parte, los numerales 3.1 y 4.1 del Anexo N° de la Directiva, la cual se encuentra vigente en merito a lo dispuesto en la Directiva, la cual se encuentra vigente en merito a lo dispuesto en la Fe de Erratas, de la RPE N° 070-2021- SERVIR-PE, establece que la aprobación del CAP Provisional, por parte de la entidad de los tres niveles de gobierno, está condicionado al Informe Técnico de opinión favorable que emite SERVIR.

Por lo tanto, aunque el CAP Provisional constituye una herramienta para la gestión de los recursos humanos de las entidades durante el proceso de implementación del régimen del servicio civil, es responsabilidad de la GDSRH brindar información técnica sobre las propuestas de CAP Provisional desrrolladas por las entidades de la administración pública, de manera previa a su aprobación, por lo cual procede llevar a cabo el análisis respectivo.

La propuesta de CAP Provisional de la MDI se sustenta en los supuestos 1.3 y 1.5 del numeral 1 del Anexo N° 4 de la Directiva, por lo que corresponde realizar el análisis de los referidos supuestos:

Análisis del supuesto 1.3, se da cuando la MDI señala que en el marco de la nueva estructura orgánica aprobada en el ROF, requiere la creación de 3 cargos para la implementación de dicha organización y con el fin de asegurar el adecuado

funcionamiento de las funciones asignadas, lo que conlleva al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Cabe indicar que el supuesto aplicado respecta el límite del 5° sobre el total de cargos del CAP Provisional vigente para creación de cargos nuevos, por lo que no se emite observación.

Análisis del supuesto 1.5, cabe indicar que el artículo 4° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que las autoridades administrativas deben acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales emanadas de autoridad judicial competente, siendo así, queda sujeta a las responsabilidad de la MDI, que los cargos creados por el supuesto 1.5 cumplan con lo dispuesto en los mandatos judiciales remitidos.

Siendo así, la MDI sustenta su propuesta de CAP Provisional indicando que debe dar cumplimiento a mandatos judiciales que sustenta dicha creación de cargos.

Asimismo, la MDI señala que mediante Informe N° 000157-2021-SGRH-GAF-MDI, la SGRH solicito a la PPM el pronunciamiento sobre 163 mandatos judiciales a efecto de corroborar su calidad de cosa juzgada. En tal sentido, con Memorando N° 000113-2021-PPM-MDI, de fecha 8/02/2021, la PPM manifiesta su conformidad sobre los citados mandatos judicial, adjuntando un listado donde se advierte de 6 mandatos que ordenan reincorporación como medidas cautelares y 157 en calidad de cosa juzgada. Cabe indicar que el citado órgano de la MDI indica que dicha información ha sido contrastada con el aplicativo de consultas de expedientes judiciales (CEJ) del Poder Judiciales.

Por lo tanto, en el marco de lo dispuesto en el Art. 4 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial y considerando lo indicado por la PPM de la MDI con Memorando N° 000113-2021-PPM-MDI, resulta pertinente la creación de los cargos solicitados a efectos de cumplir con las responsabilidades de la municipalidad que los cargos creados por el supuesto 1.5 cumplan con los dispuesto en los 163 mandatos judicial remitidos.

Sobre las acciones de reordenamiento, en conformidad del numeral 5 del Anexo N° 4 de la Directiva, indica que el reordenamiento de cargos del CAP Provisional, se

pueden realizar ajustes, que no afecten en los incrementos presupuestarios de la entidad.

En cambios de denominación de los cargos, la MDI realiza el cambio de denominación de 56 cargos, por lo cual 49 se encuentran en situación de ocupado y 7 en situación de previsto, con la finalidad de adecuar dichas denominaciones a la actualización el MCC vigente. Cabe mencionar que las clasificaciones de los cargos ocupados no han sufrido variación alguna, por lo que la MDI agrega en el informe técnico sustentatorio que la modificación de las denominaciones no perjudica ni vulnera los derechos laborales de los trabajadores, puesto que solo responde a la necesidad institucional de armonizar los documentos de gestión vigente.

En los cambios de clasificación del cargo, la MDI realizo 27 cambios de clasificación del cargo, donde todos se encuentran en situación de ocupado. Al respecto, 19 cargos corresponden a la denominación Subgerente con la clasificación de Funcionario Público (FP) y 8 cargos denominados Gerente con clasificación de servidores Directivos Superiores (SP-DS), los mismos que cambian su clasificación a Empleados de Confianza (EC) por ello, es pertinente realizar el siguiente detalle:

Los cargos de subgerentes, la MDI cambio la clasificación de 19 cargos en situación de ocupado de Subgerente con clasificación de FP a EC, debido a la necesidad institucional de contar con dicho cargo de confianza para la implementación de su estructura orgánica vigente aprobado en su ROF. Asimismo, a efectos de adecuarse a lo estipulado en el Art. 4 de la Ley Marco del Empleo Público.

Los cargos de Gerentes, de igual manera, la entidad señala que cambia la clasificación de 8 cargos en situación de ocupado de subgerente que se encuentra clasificados como SP-DS en el CAP vigente, por ello, a través del informe sustentatorio manifiesta que en el CAP vigente del año 2011 se consignaron los cargos de Gerentes como SP-DS, incurriendo en un error material, por lo que la ORH, de la MDI declara que dichos cargos no fueron ocupados mediante un concurso público, por lo que no existen trabajadores nombrados en dichos cargos y que, por el contrario, han venido siendo ocupados por designación de confianza,

las mismas que sustentan con remisión de RA que se adjuntan al expediente que sustenta la propuesta del CAP Provisional.

Los cambios de denominación y clasificación del cargo, por otro lado, la MDI realizo 140 cambios de denominación y clasificación del cargo, a fin de adecuarlas al MCC vigente de la entidad, donde, principalmente, se observa que pertenecen a cargos de obrero, por lo que, para una correcta actualización.

Asimismo, en los cambios de denominación, clasificación y ubicación del cargo, la MDI realiza 6 cambios de denominación, clasificación, clasificación y ubicación del cargo, por lo que 4 se sitúan en situación de ocupado y 2 en situación de previsto. Sobre ello, es necesario mencionar que los cargos ocupados de técnico, Obrero y Auxiliar, cambian su denominación y clasificación, a fin de adecuarlos al MCC vigente de la entidad y, seguidamente han sido reubicados debido a que se encontraban en unidades de organización que ya no forman parte de la estructura orgánica vigente de la entidad. Al respecto la MDI ha precisado en el informe técnico sustentatorio, que tales modificaciones no generan ningún tipo de afectación laboral de los trabajadores.

Sobre acciones de reordenamiento posterior a la aprobación del CAP Provisional, es pertinente mencionar que, como parte de las asistencias técnicas brindadas a la MDI, durante el proceso de elaboración de la propuesta de CAP Provisional, mediante correo electrónico, de fecha 18/05/2021, se advierte a la entidad que, parte de las acciones de reordenamiento realizadas en su propuesta de CAP Provisional se encontraba con observaciones.

En ese contexto, se solicita a la entidad que, a fin de evaluar la pertinencia de las acciones de reordenamiento propuestas y verificar que no exista algún tipo de perjuicio entre los cargos involucrados, remita todas las resoluciones de nombramiento de los trabajadores. No obstante, la MDI opto retirar tales las acciones de reordenamiento y dejar las denominaciones y clasificaciones de los cargos, tal como se encuentran en el CAP vigente, con cargo a que, posterior a la aprobación del CAP Provisional, realice las modificaciones respectivas al MCC vigente, ello con la finalidad de no excluir de los documentos de gestión institucional a las denominaciones y clasificaciones de la entidad la posterior modificación del

MCC y el respectivo reordenamiento, que debe contar con documentos que acrediten su aplicación

Para la eliminación de cargos en la propuesta de CAP Provisional, la MDI ha sustentado que tras la modificación de su ROF, cuenta con una nueva estructura orgánica, por lo que elimina 7 cargos en situación de ocupado con clasificación de FP, y a los cuales tampoco les corresponde tal clasificación.

Es preciso señalar que la MDI indica que las acciones de reordenamiento formuladas en la propuesta del CAP Provisional y descritas, no implican ningún tipo de afectación de derecho laboral para los servidores y tampoco suponen ningún tipo de incremento de recursos presupuestales para la entidad.

En virtud a lo antes mencionado, se advierte que la MDI propone 235 acciones de reordenamiento de cargos contenidos en el CAP vigente, por lo que atendiendo al principio de veracidad, SERVIR, presume que la información declarad por la MDI, para sustentar las acciones de reordenamiento, responden a la verdad de los hechos que esta afirma.

Por lo tanto, cabe precisar que, de la revisión del Anexo 4B del CAP Provisional se observa que la clasificación consignada a los cargos concuerda con el MCC, en este sentido y teniendo en cuenta que el Art. 6° del D. Ley N° 20009, precisa que el titular del pliego es responsable de la ejecución del proceso.

Respecto a la cantidad de EC, de DS y DSLDR, de acuerdo al numeral 2.4 del anexo N° 4 de la Directiva, la propuesta de CAP Provisional debe consignar los cargos considerados de confianza, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

En ese sentido, el cálculo del límite del 5° de cargos de confianza de la MDI, se ha realizado teniendo en cuenta la cantidad de contratos CAS al 10/11/2016, de acuerdo a la información remitida por la entidad, la misma que equivale a 393 contratos, considerando 1 cargo con clasificación SP-DS, asimismo 36 cargos con clasificación de EC, cabe indicar que dicha cantidad de cargos de confianza se encuentran dentro de los límites establecidos en el Art. 4° de ley Marco del Empleo Público.

Una vez aprobado el CAP Provisional de la MDI quedan sin efecto las versiones de los CAP Provisional que se opongan a dicho documento de gestión, rigiendo, en adelante, la información dispuesta en el CAP Provisiona materia del presente análisis y sobre el cual SERVIR a través de la GDSRH, ha emitido la opinión favorable, bajo responsabilidad del titular.

III.- METODOLOGÍA.-

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación empleó el tipo básico. En el caso de Rodríguez (2014), este tipo de investigación produce resultados que pueden ser utilizados como referentes de manera universal, por lo que dicha investigación se apoya en teorías y resultados que inciden en la transformación de los objetos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que: el diseño es la elaboración de un plan y a través del presente nos va ayudar a obtener la información relevante que se necesita para la investigación, a través de procedimientos que se seguirán y que facilitarán a encontrar respuestas al problema planteado.

Para el diseño de investigación, se hizo uso del diseño de teoría fundamentada. En el caso de Corbin y Strauss (2002), este diseño de estudio plantea la teoría a través de la recolección y análisis de los datos correspondientes. Alternativamente, el investigador puede comenzar con una teoría prejuiciada. Su objetivo es aclarar y ampliar las teorías existentes. De manera similar, dentro de la teoría fundamentada vemos un diseño sistemático. En el caso de Valderrama (2012), este diseño se basa en una codificación abierta donde emergen categorías de la recolección de datos, por lo que los investigadores seleccionan una categoría central y la asocian con otras categorías y subcategorías. Por lo tanto, finaliza con el proceso de codificación axial.

3.1.1 El enfoque de la investigación cualitativa se da cuando el seguimiento de las estrategias subjetivas están dirigidas a la investigación para manejar situaciones eventuales de la vida; es decir, dentro de su entorno común y eventual. Estas

técnicas se centran en reproducir situaciones o circunstancias dado entre personas, como instrumento de método sociales. Por otra parte, Martínez (2014) señala que “la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades. En este sentido, la investigación cualitativa se evidencia toda situación que abarca el mundo real, que no puede ser explicable en términos científicos. Se dice que la realidad vivida, sentida y comunicada es expresada por las personas.

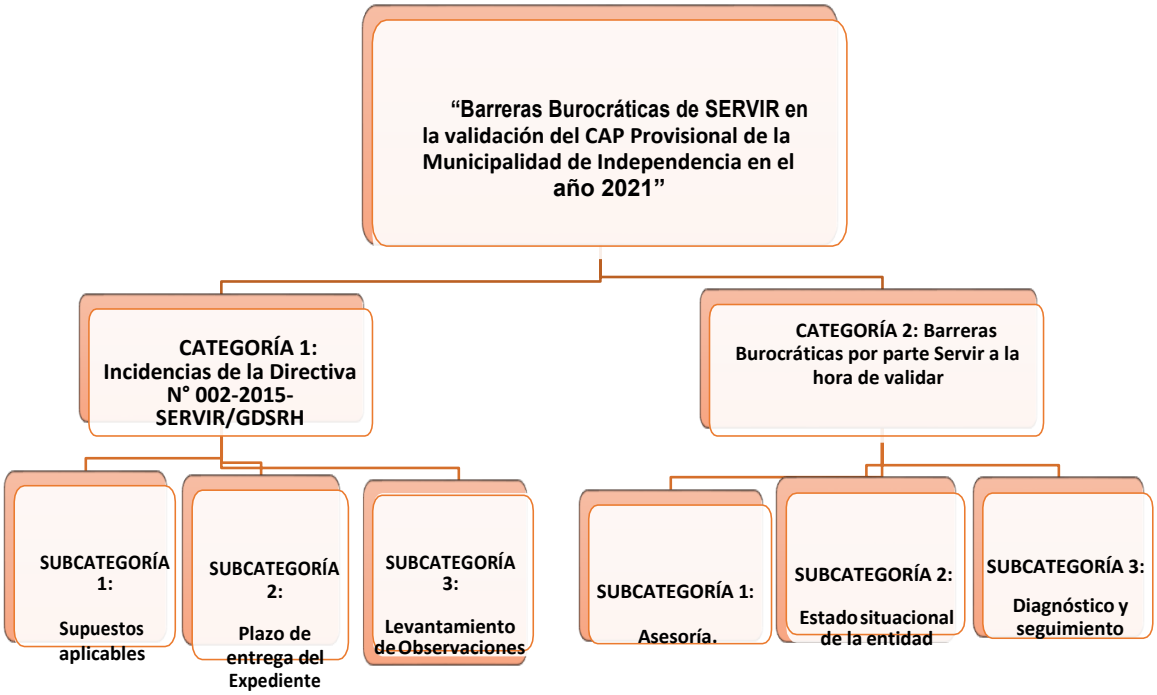
3.1.2 El diseño de la investigación es no experimental, preciso a que este tipo de investigación está orientada a controlar deliberado las variables, es decir, no se modificó casualmente el mejor punto de vista para ver sus efectos sobre variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este sentido, las variables no se deben emplear, ya que se ofrece, observar algún impacto o fenómenos, hacer esta prueba, su motivación es percibir prodigio tales y que se incluyen en la actualidad, para ser investigadas.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Según Chaves, C. R. (2005) refiere que las categorías: son los diferentes valores, alternativas es la forma de clasificar conceptuar o codificar un término o expresión de forma clara que no se preste para confusiones a los fines de determinada investigación […] (p. 1). Por lo expuesto por el autor, diferencia que, la categorización, a través de las unidades estructurales podrá determinar el proyecto de investigación, por lo que nos vamos a sostener al soporte del marco teórico, referencias bibliográficas y anexos. Para empezar, esta ha sido elaborada en base al diseño descriptivo-básico. En efecto, se precisa la estructura del mismo, mediante lo cual, se compone por dos categorías, y cada una de ellas tres subcategorías. Respecto a las categorías, describimos al tema por el cual se va investigar dentro de un enfoque cualitativo, en relación a ello, tenemos como primera categoría **la incidencia de la norma en la validación del CAP Provisiona**l, a través del mismo se explicara detalladamente los vacíos que tiene la Directiva, a la hora de su aplicación por los administrados, esta primera categoría engloba tres subcategorías, la primera hace referencia a los supuesto de aplicación, la segunda a los Plazos de entrega del expediente y la tercera el levantamiento de observaciones realizadas por la entidad municipal.

Como segunda categoría tenemos las Barreras Burocráticas por parte de SERVIR a la hora de validar el CAP Provisional, para ello, hemos visto adecuado abordar tres subcategorías, de modo que, la primera subcategoría se refiere asesoría por parte de (SERVIR), y como segunda subcategoría, nos vamos referir al estado situacional de la entidad y por último tenemos, a la tercera subcategoría, el diagnóstico y el seguimiento por parte de (SERVIR).

Gráfico N° 01: Esquema de categorías y subcategorías.



3.3. Escenario de estudio

Por ello según Chaljub Hasbún, J. M. (2014) precisa que "[…] Se centra en la construcción colectiva del conocimiento a través del intercambio de ideas y la búsqueda de información. […]" (p. 65). Para la presente investigación, se ha optado por optar la elección como escenario de estudio la MDI, en la SGRH, por ser la entidad edil, la que busca validar, respetando las normas, el CAP Provisional de su entidad; y por ser el ente supervisor (SERVIR).

3.4. Participantes

Para la presente investigación se seleccionaron expertos a favor y en contra de la aplicación de la Directiva.

Tabla N° 01: Lista de entrevistados

N°	Nombres y Apellidos	Profesión	Cargo	Años de Experiencia	Numero de Celular
1	Christian Fernando Nizama Chero	Administrador	Gerente de Administración y Finanzas/Municipalidad Provincial de Cañete	5 años	949259328
2	Leyden Rosa Acosta Romero	Economista	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Modernización/MDI	10 años	969547774

3	Cristian Roberto Sanchez Flores	Ingeniero	Gerente de Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MDI	10 años	951899120/ 943827389
4	Anibal Denis Cotrina Reyes	Derecho	Procurador Publico Municipal/MDI	10 años	952656698
5	Jenith Leida Romero Palomino	Derecho	Gerente de Asesoría Jurídica/MDI	8 años	954418225
6	Roxana Merly Torres Suarez	Derecho	Jefa de Recursos Humanos/Hospital Municipal Los Olivos	15 años	968815395
7	Isabel del Roció Ayala Melgarejo	Licenciada en Administracion Publica	Gerente Municipal/MDI	10 años	966197924
8	Pablo Quispe Inca	Derecho	Subgerente de Recursos Humanos/MDI	10 años	967204433

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Clavijo, Guerra y Yáñez (2014) han demostrado que esta técnica permite a los investigadores recopilar la información que necesitan, conocer lo que están estudiando y avanzar hacia los objetivos planteados en el estudio.

En esta investigación, se hizo uso de un método de entrevista y un documento de métodos analíticos, los cuales tienen como objetivo adquirir respuestas a interrogantes acerca de un tema específico a través de la comunicación oral entre el investigador y el sujeto de investigación (López y Sandoval, 2016). El propósito es representar formalmente el contenido del documento primario y generar un documento secundario dirigido a identificar el contenido del documento primario (Gavilán, 2009).

De igual forma, en lo que se refiere a los instrumentos, se utilizó una guía de entrevista. En la guía de entrevista, los investigadores hacen preguntas (Taylor y Bogdan, 2006) con el objetivo de que los participantes respondan cada una sin responder de forma estructurada, y el análisis documental se hace después de buscar información, es fácil encadenar ideas sobre un tema como usted organiza la información para orientar la información relevante que surge.

En ese sentido, se requiere precisar que los instrumentos colocados para la recolección de datos e información fueron certificados por ocho (8) expertos en el rubro:

Tabla N° 02: Validación de instrumento – Guía de entrevista

Validación de Instrumento			
Instrumento	Datos generales	Cargo o Institución	Porcentaje
	Christian Fernando Nizama Chero	Gerente de Administración y Finanzas/Municipalidad Provincial de Cañete	100%
	Leyden Rosa Acosta Romero	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Modernización/MDI	100%

Guía de entrevista	Cristian Roberto Sanchez Flores	Gerente de Tecnologías de la Información y Comunicaciones/MDI	100%
	Anibal Denis Cotrina Reyes	Procurador Publico Municipal/MDI	100%
	Jenith Leida Romero Palomino	Gerente de Asesoría Jurídica/ MDI	100%
	Roxana Merly Torres Suarez	Jefa de Recursos Humanos/Hospital Municipal de Los Olivos	100%
	Isabel del Roció Ayala Melgarejo	Gerencia Municipal/MDI	100%
	Pablo Quispe Inca	Subgerente de Recursos Humanos/MDI	100%

3.6. Procedimiento

El proceso de investigación se dio inicio con una revisión literaria para comprender el problema, utilizando libros, artículos de revistas indexadas y jurisprudencias correspondientes a nuestras categorías y subcategorías. Seguidamente, junto con la guía de entrevista, se recopiló una guía de análisis de documentos, que incluía información de profesionales experimentados y también se empleó la guía de análisis documental con documentación de relevancia jurídica y doctrinal.

Por consiguiente, los instrumentos utilizados brindaron datos confiable sobre el tema en investigación, se comparó con las preguntas y objetivos planteados al inicio de la investigación y los resultados se incluyeron en las conclusiones.

3.7. Rigor científico

El desarrollo del estudio se realizó sobre la base del rigor científico, utilizando

estándares generales establecidos en el campo de la metodología como credibilidad, transferencia, imparcialidad, honradez, neutralidad y conformabilidad (Arias y Giraldo, 2011), Del mismo modo, mediante la validación de los medios aseguró la calidad del contenido y la exactitud de la información.

3.8. Método de análisis de la información

En nuestro estudio se utilizaron métodos analíticos – sintéticos. Ambos están dirigidos a analizar profundamente sobre un problema en particular para encontrar una respuesta. En el caso de Rodríguez y Pérez (2017), los métodos analíticos – sintéticos son dos procesos diferentes, complementados con la integración. El análisis es el procedimiento que hace posible analizar mentalmente el objeto de estudio y conocer sus partes constituyentes, y la síntesis es la integración o combinación de la parte analizada y la parteintegrada,dando como resultado el descubrimiento de relaciones y características investigadas.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio se llevó a cabo bajo los principios éticos que incluyen el respeto a las personas, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia. En tal sentido, El estudio se desarrolló de acuerdo con los lineamientos y diseño de investigación cualitativa establecido de la Universidad César Vallejo.

En lo que respecta a los derechos de autor, se citan las fuentes con sus respectivas referencias bibliográficas de acuerdo con las nomas APA, dado que se da cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 822 - Ley de Derechosde Autor. Además, se utilizó el software Turnitin de conformidad con las normas anti-plagio.

De igual manera, se realizan entrevistas con la aprobación de todos los participantes interesados en contribuir con el tema de investigación de manera virtual, coordinadas mediante correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes vía WhatsApp y videoconferencias, se aplicó de manera consistente el método de

investigación, técnicas e instrumentos para la obtención de información veraz y fiable.

Además, las entrevistas se realizarán con la autorización de cada participante especialista que están interesados en trasmitir su conocimiento. Al respecto, se aplicará estrictamente métodos, técnicas e instrumentos con el fin de brindar información verídica y confiable sobre el tema.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Prosiguiendo con la investigación, se da a conocer los resultados adquiridos a través de los instrumentos utilizados para la recolección de datos, el cual consta de una guía de análisis de fuente documental. Por un lado, se recogieron los siguientes resultados relacionado a la guía de entrevista:

A propósito del objetivo general; determinar de qué manera las Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, se realizó la primera pregunta:

Desde su perspectiva ¿En qué consiste la barrera burocrática, que impide o dificulta la validación del CAP Provisional?

El especialista entrevistado Anibal Denis Cotrina Reyes respondió, para la gestión de recursos humanos, se complica la barrera burocrática ya que requiere la aprobación del CAP Provisional que comprenda con puestos, indicando el número, condiciones y clasificación de los cargos, organizados de acuerdo a la estructura orgánica vigente, según las normas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, debiendo tener identificados cada uno de los cargos.

Del mismo modo que en cuanto a la segunda pregunta tenemos: Desde su perspectiva ¿De qué manera incide la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH en la validación del CAP Provisional? respecto a esto, la especialista Jenith Leida Romero Palomino, indica que la Directiva establece las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las entidades públicas de los tres niveles deben seguir para la realización y aprobación del CAP Provisional, así como el Cuadro de puestos de la Entidad – CPE.

Como resultado de segunda pregunta, se puede indicar que, la validación del CAP Provisional se consignó los supuestos del Anexo 04 de la Directiva, conforme el análisis situacional de la entidad, esto es los supuestos establecidos en el 1.3 y 1.5.

Por otro lado, respecto al objetivo específico 1 sobre: Identificar si existe Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, considerando la guía de enseñanza la tercera pregunta fue: Desde su experiencia, ¿Considera usted adecuada la aplicación de

la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, frente a los supuestos para validar el CAP Provisional? A lo que los especialistas Christian Fernando Nizama Chero, Jenith Leida Romero Palomino, Anibal Denis Cotrina Reyes, Cristian Roberto Sanchez Flores, Leyden Rosa Acosta Romero, Roxana Merly Torres Suarez, Isabel del Roció Ayala Melgarejo y Pablo Quispe Inca, respondieron que sí.

De acuerdo a los resultados desplegados sobre la tercera pregunta, podemos identificar que todos los entrevistado están de acuerdo que sí.

Respecto a la cuarta pregunta del objetivo específico 1, adquirimos que: Desde su amplia trayectoria, ¿Cuál es el fundamento que trajo consigo la aplicación de los lineamientos de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH respecto al estado situacional de la entidad? respecto a esa pregunta; que el especialista Cristian Roberto Sanchez Flores y Leyden Rosa Acosta Romero respondieron considerando que según analisis, se aplicara dos supuestos el 1.3 y 1.5.

Para los resultados anteriores correspondientes a la cuarta pregunta, podemos observar que los supuestos aplicables, aplicables encajan en el informe sustentatorio, presentado por la entidad.

Desde otro punto de vista, respecto al objetivo específico 2 sobre: Determinar si existe Barreras Burocráticas en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, conforme los supuestos aplicables a la entidad.; la quinta pregunta fue: Desde un ámbito jurídico, ¿Qué importancia tienen la validación del CAP Provisional en la entidad? en ese sentido, el especialista Roxana Merly Torres Suarez, expone que despuesto de 10 años, se va actualizar el documento de gestión y a la fecha se viene acumulando demandas judiciales, donde los demandantes solicitan incorporarse a la modalidad de contratación que le corresponde, por ende se va cumplir con lo dispuesto en los mandatos judiciales, en el marco de lo señalado en el articulo 4° del TUO de la Ley Organica del Poder Judicial.

De acuerdo a la pregunta cinco, observamos que los especialistas Christian Fernando Nizama Chero, Jenith Leida Romero Palomino, Anibal Denis Cotrina Reyes, Cristian Roberto Sanchez Flores, Leyden Rosa Acosta Romero, Isabel del Roció Ayala Melgarejo y Pablo Quispe Inca, respondieron algo similar.

En relación a lo mencionado anteriormente, respecto a la sexta pregunta del mismo objetivo, obtenemos que: A su criterio, ¿De qué manera afecta a la entidad no validar el CAP Provisional? ante ello, la especialista Leyden Rosa Acosta Romero, indica que incurriría en desobediencia o desacato al cumplimiento de los mandatos judiciales.

Según la sexta pregunta, podemos deducir de los resultados que la entidad al no incorporar a los administrados, incurriría en desacato, por ende, tenían la necesidad de validad y posteriormente aprobar con acto resolutivo el documento de gestión.

Asimismo, con relación a la séptima pregunta del mismo objetivo, obtenemos que: A su criterio, ¿Considera usted que la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH carece de una guía de enseñanza clara y precisa? ante ello, el especialista Isabel del Roció Ayala Melgarejo, considera que si, cada gobierno central, local o provisional debería tener una guía de enseñanza, adecuada a cada realidad.

Por último, respecto a la octava pregunta del objetivo específico 3: Determinar si existe diferencia entre el modelo de matriz publicada por el órgano asesor, controlador y supervisor de la validación del CAP Provisional y el estado situacional de cada entidad, respecto a ello, conforme los supuestos aplicables a la entidad.; la octava pregunta fue: Desde un ámbito jurídico, Desde su experiencia,

¿Considera usted que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, no brinda al administrado una adecuada información de acuerdo al trámite de validación? ante ello, el especialista Pablo Quispe Inca, reconoce que SERVIR, tuvo dificultad para asesorar a la entidad, que no fue claro en solicitar la documentación sutentatoria, que acompañaría al informe y los anexos, situación que perjudica a la entidad.

En síntesis, concluyo esto a partir de los resultados de la octava pregunta que SERVIR, tuvo dificultad en asesorar a la entidad.

Desde otro enfoque que sigue desarrollando el estudio, analizaremos la guía de análisis de fuentes documentales con los siguientes resultados:

En base al objetivo general; Determinar si existen Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.

En primer lugar, la directiva establece las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las entidades públicas de los tres niveles de gobierno.

En segundo lugar, se establece que SERVIR, condiciono a la entidad a seguir procedimientos que no se encontraban contempladas en la directiva.

De acuerdo al objetivo específico 1: Identificar si existe Barreras Burocráticas en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, conforme los supuestos aplicables a la entidad. Se hicieron uso de 2 documentos.

Primero, del artículo se determinó que existió Barrera Burocrátican de SERVIR.

Segundo, del artículo se determinó que SERVIR, no utiliza adecuadamente la guía de enseñanza.

Con base en el análisis, podemos decir que del objetivo específico 1, llega a la conclusión que SERVIR, obstaculiza a la entidad, a la hora de validad el CAP Provisional.

Asimismo, en base al objetivo específico 2: Determinar si existe Barreras Burocráticas en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, conforme los supuestos aplicables a la entidad. Se utilizaron 2 documentos.

Como primer punto, se deduce que si existe Barrera Burocrática, por parte de SERVIR.

Como segundo punto, del artículo se evidencia la Barrera Burocrática, a la hora que SERVIR, no cuenta con un especialista en gobierno local.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar si existe diferencia entre el modelo de matriz publicada por el órgano asesor, controlador y supervisor de la validación del CAP Provisional y el estado situacional de cada entidad. Se utilizaron 2 documentos.

Primero, del artículo, se evidencia que la matriz publicada por SERVIR, no se adecuada a la realidad problemática de la entidad.

Segundo, del artículo se evidencia que los asesores no son especialistas en gobiernos locales, ocasionando así el retraso en la validación.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Nos referimos al objetivo general sobre la Determinación si existe Barreras Burocráticas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) a la hora de la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, considerando que la guía de enseñanza, y la Directiva, carecen de diagnósticos situacional de cada entidad. Siendo el proyecto del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia la aplicación de los supuestos 1.3 aumento de 3 Empleados de Confianza, según reestructuración del Reglamento de Organizaciones y Funciones ROF y es de tener en cuenta que el supuesto aplicado respeta el límite del 5% establecido, y el supuesto 1.5 para incorporar ciento sesenta y tres (163) plazas que le permita a la entidad edil, cumplir con los mandatos judiciales con sentencia consentida con calidad de cosa juzgada y Medidas Cautelares.

SEGUNDO: Nos remitimos al primer objetivo específico sobre determinación si existe Barreras Burocráticas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, considerando la guía de enseñanza.

TERCERO: Nos remitimos al segundo objetivo específico sobre la Determinación si existe Barreras Burocráticas en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, conforme los supuestos aplicables a la entidad

CUARTO: Nos remitimos al tercer objetivo específico sobre la Determinación si existe diferencia entre el modelo de matriz publicada por el órgano asesor, controlador y supervisor de la validación del CAP Provisional y el estado situacional de cada entidad

QUINTO: El proyecto de CAP Provisional, de la Municipalidad de Independencia, se está implementando con la finalidad de dar cumplimiento a los mandatos judiciales con sentencias consentidas con calidad de cosa juzgada.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda modificar el Anexo 4 de la Directiva, específicamente en la parte que enseña u orienta a elaborar el CAP Provisional, asimismo los requisitos para la presentación que consta del Informe sustentatorio, acciones de reordenamiento y los anexos 4-B, 4-C y 4-D, publicados en el portal electrónico www.servir.gob.pe, donde se visualiza la carecen de diagnóstico situacional, teniendo encuentra que las entidades de los tres niveles de gobierno tienen diferentes realizadas situacionales y laborales, como por ejemplo incorporar a las plazas por orden judicial debiéndose incorporar a plazas en situación de prevista; con la finalidad de respetar los mandatos judiciales.

SEGUNDO: Se recomienda que la entidad supervisora, a través de su Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, deleguen a un especialista con el objetivo de asesorar en la elaboración del CAP Provisional, que tenga experiencia en gobiernos locales, con la finalidad que conlleve a validar el documento de gestión lo más breve posible.

TERCERO: Se recomienda incluir dentro de la Guía para elaboración del Informe sustentatorio, acciones de reordenamiento y los anexos 4-B, 4-C y 4-D, un modelo específico dirigido para los gobiernos locales, con la finalidad de facilitar la elaboración del mismo.

REFERENCIAS

Alba, C. y Navarro, C (2011) Administrative tradition and reforms in spain: Adaptation versus inovation. Public Administration, 89 (3), 783-800.

Autoridad de Servicio Civil – SERVIR. (2021). – Informe Aprobación de los documentos de gestión de una entidad municipal. – Recuperado en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369141/Informe%20T%C3%A9cnico%201185-2018-SERVIR-GPGSC.pdf

Bezes, P. y Parrado, S. (2013) Trajectorios of administrative reform: Institutions, timing and choices in France and Spain. West European Polities, 36 (1), 22-50. DOI: http://dx.doi.org/10.1080/01402382.2013.742735

Chaljub Hasbún, J. M. (2014). Trabajo colaborativo como estrategia de enseñanza en la universidad. URI: http://hdl.handle.net/20.500.12060/593

Chaves, C. R. (2005). La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. Revista de investigaciones Cesmag, 11(11), 113-118. http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf

Clasificador de cargos (2019) de la Municipalidad de Independencia aprobado con Resolución de Alcaldía N° 312-2019-MDI, de fecha 21 de noviembre del 2019 - Lima. Recuperado de: https://www.muniindependencia.gob.pe/data_files/calsificador_de_cargos_2019_mdi.pdf

Congreso de la República del Perú. (1984). *Decreto Legislativo Nº 276*. Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley Nº 27972. Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley Nº 29409. Ley Orgánica de Municipalidades.* Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2008). *Decreto Supremo Nº 1057*. Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2012). *Ley Nº 29849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo Nº 1057 y otorga derechos laborales*. Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2021). *Ley No. 31113, se estableció la eliminación del régimen CAS y se dispuso la incorporación de los(las) trabajadores(as) al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o del Decreto Legislativo 276, Ley de*

Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Lima. Diario Oficial El Peruano.

Corbin, J., & Strauss, A. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada, 2.

Cristian Pliscoff –Varas (2017) Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. Universidad de Chile, vol.24 no.73. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140514352017000100141

Cruz Robles, Giuliana Marjoriet (2018) Reflexiones en torno a la Naturaleza Jurídica del Procedimiento de Eliminación de Barreras Burocráticas: ¿Control de Legalidad?. Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho, N° 1-34. URI: http://hdl.handle.net/20.500.12404/13917 http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13917

DOI: http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9299.2010.01886.x

El numeral 1 del Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH (2015), considera siete (7) supuestos que habilitan a aprobar el CAP-P - Lima. Recuperado de: https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/directiva-n-002-2015 servirgdsrh-normas-para-la-gestion-d-resolucion-no-304-2015-servir-pe-1311302-1/

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) (2019) vigente, de la Municipalidad de Independencia, así como la estructura orgánica resultante de la misma, ha sido aprobado el 29 de octubre del 2019 con la Ordenanza N° 403-2019-MDI y publicada el 08 de noviembre del 2019; que modifico el ROF del año 2018 - Lima. Recuperado de: https://www.muniindependencia.gob.pe/transparencia.mdi.php?sec=11&id=237&gid=8&anio

Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.

file:///C:/Users/asist_personal05/Downloads/Dialnet-EliminarBarrerasBurocraticasLaOtraCaraDeLaReformaD-5496835%20(1).pdf

Gavilán, C. M. (2009). El documento y sus clases. Análisis documental: indización y resumen. Temas de biblioteconomía. 1-20. http://eprints.rclis.org/14605/1/tipdoc.pdf

Gil-García, J. R., Helbig, N. y Ojo, A. (2014). Being smart: Emerging technologies and innovation in the public sector. Government Information Quarterly, 31 (S1), 1-8. http://dx.doi.org/10.1016/j.giq.2014.09.001

Gil-García, J. R., Zhang, J. y Puron-Cid, G. (2016). Conceptualizing smartness in government: An integrative and multi-dimensional view. Government Information Quarterly. http://dx.doi.org/10.1016/j.giq.2016.03.002

Gonzales, L. (2012). *Negociación colectiva y huelga en el Derecho Laboral peruano.* Soluciones Laborales. Editorial El Búho E.I.R.L. Lima. Perú.

GovLab (2016). NovaGob. Creating a Community of Spanish Speaking Public Employees across National and Institutional Borders. GovLab-Smarter state case studies. http://www.thegovlab.org/static/files/smarterstate/novagob.pdf

Haro J. (2012). *Derecho Laboral en la Administración Pública – El Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios CAS*. 2da. Edición. Perú. Editorial San Marcos.

Head, B. W. y Alford, J. (2015). Wicked Problems: Implications for Public Policy and Management. Administration and Society, 47 (6), 711-739. http://dx.doi.org/10.1177/0095399713481601

https://books.google.com.cu/books?id=fyrjdK6hmnwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

ISSN-e 1699-8154.

J. Ignacio Criado (2016) Las administraciones públicas en la era del gobierno abierto. Gobernanza inteligente para un cambio de paradigma en la gestión pública, Revista de estudios juridicos, 173, 245-275 DOI: http://dx.doi.org/10.18042/cepc/rep.173.07

Lalane, J. (2015). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Revista virtual Segunda época. Año 10. Nº 11. Argentina.

Lluís Mauri i Sellés (2007) Cambios organizativos y de gestión en la Administración local: Un proceso lento y poco planificado, IDP: revista de Internet, derecho y política = revista d'Internet, dret i política Nº. 4.

López, M. (2013). En su tesis *Mecanismos jurídicos para el mejoramiento del registro obligatorio de empleadores y control, supervisión continúa del cumplimiento de las normas laborales*. La Paz-Bolivia. Universidad Mayor de San Andrés.

López, N. y Sandoval, I. (2016). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. URI: http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/176

Machín Hernández, M.M., Sánchez Vignau, B.S., López Rodríguez, M.L., Puentes Alvarez, P.L. (2019) “La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana”, Cooperativismo y Desarrollo, p. 212 224. http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/242.

Manrique Reyes, A. (2010). Fundamentos de la organización y del funcionamiento del Estado colombiano, Centro Editorial Universidad del Rosario, 1-657.

Maraví, M., (2017) Mecanismos de simplificación administrativa a la luz de las recientes modificaciones a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, y la reciente Ley de Prevención y Eliminación de Barreras Burocráticas, Decreto Legislativo 1256. Ius et veritas, N° 54, 66-99.

DOI:https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201702.003.
http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19072

María Mercedes Arias Valencia y Clara Victoria Giraldo Mora (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. Investigación y Educación en Enfermería. 1-514. https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf

María Mercedes Machín Hernández, Bárbara Susana Sánchez Vignau, Miriam Lucila López Rodríguez, Pedro Lázaro Puentes Alvarez (2019) La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana, Cooperativismo y Desarrollo: COODES, ISSN-e 2310-340X, Vol. 7, Nº. 2, 2019 (Ejemplar dedicado a: mayo-agosto), págs. 212-224.

Martín Castilla, J. I. (2005). Administración inteligente: un modelo de administración pública orientada al servicio del ciudadano. Auditoría Pública, (36), 47-60.

Martínez-Salgado, C. (2014). El lugar del sujeto en el campo de la salud: enseñanzas de la investigación cualitativa. Ciência & Saúde Coletiva, 19, 1095-1102. https://www.scielosp.org/article/csc/2014.v19n4/1095-1102/

Mendoza, L. (2015). *Principales incumplimientos laborales del Estado peruano en el marco del Tratado de Libre Comercio con estados Unidos*. Revista Derecho y Sociedad 46.

Mergel, I. y Desouza, K. (2013). Implementing open innovation in the public sector: The case of Challenge.gov. Public Administration Review, 73 (6), 882-890. http://dx.doi.org/10.1111/puar.12141

Municipalidad de Independencia (2011) CAP Lima. Recuperado de: https://www.muniindependencia.gob.pe/transparencia.mdi.php?sec=11&id=252&gid=12&anio

Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho al Trabajo*. (2da. Edición). Fondo Editorial Pontifica Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.

Paul Montjoy Forti* (2019) La Eliminación de Barreras Burocráticas Beneficia al Ciudadano, Garcia Sayan pág. 211. https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/11/Montjoy-Forti-VI-Convenci%C3%B3n-de-Derecho-P%C3%BAblico.pdf.

Raimunda Maria da Cunha Ribeiro (2021) Gestão e avaliação de sistemas municipais de ensino público, Vol. 46, Nº. 1, 2021, págs. 1-24

Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN. Núm. 82, 179 – 200. https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647

Roteiro, ISSN 0104-4311, ISSN-e 2177-6059

Sáenz López, K. A. C., Gorjón Gómez, F. J., & Gonzalo Quiroga, M. (2012). Métodos cualitativos aplicados al derecho. Métodos cualitativos aplicados al

Derecho, 87-110. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Cg3dBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA87&dq=enfoque+cualitativo+derecho&ots=vDTr9n_DA6&sig=F7gGit0lWScp_ts-amFcp2_UPd4#v=onepage&q=enfoque%20cualitativo%20derecho&f=false

Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. RH Sampieri, Metodología de la Investigación. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias-with-cover-page.pdf?Expires=1622508072&Signature=PfFzmVKVs6vOcfkK~80xLuSNoRgRHP66dz0DDmEGMlboRUAwK4hcRMjDtY~hTSa3qcI3qwzyZuYen-nZFS44LCF75VgUm1c6RGftI5AcZrcIcKfZKVqCgnRmXzW3x3UGLhAJEs2ndqs13ePQm31PQRRrUSDyj~QC0sqsZAbCcxIPIYot98o-E-UkEDuLCEdHeod3tjw63kdB8JVbzkORTZNmLkagkwcN4GgO2ukj1JXXrwscDiE1OlFlmsiR39reMUqGmx3NnCdu~yuPkbUJbHoOMzS8U5r7679Y4cHVjQhGuA7iw9rKSptDnTK5yZvZ4hTUFHeEz8kwqDSEkC8ozg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Sánchez, B. (2016). La gestión del cambio en las organizaciones de la administración pública. Presentado en Diplomado de Administración Pública. Escuela Superior de Cuadros del Estado y del Gobierno, La Habana.

Silva Pardo, M. L. (2019). La implementación de mecanismos para prevenir las barreras burocráticas en el Perú durante el nacimiento de normas regulatorias. URI: http://hdl.handle.net/20.500.12423/2537

Strauss, A. (2002). corbin J. Bases de la investigación cualitativa, Ed. Universidad de Antioquia, Medellín.

Taylor, S. J. y Bogdan R. (2006). Introducción a los métodos cualitativos de investigación, Editorial Paidos, 1-301. http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/MODELOSDEINVESTIGACIONII2019III/document/libro_metodo_de_investigacion.pdf

Torra Bitlloch, I., Corral Manuel de Villena, I. D., Pérez Cabrera, M. J., Valderrama Valles, E., Màrquez Cebrián, M. D., Sabaté Díaz, S., & Triadó Ivern, X. (2012). Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario. REDU, Revista de Docencia Universitaria, 2012, vol. 10, núm. 2, p. 21-56. DOI: https://doi.org/10.4995/redu.2012.6096

Vizquerra, Ú. P. (2011). Eliminar Barreras Burocráticas, la otra cara de la Reforma del Estado. Derecho y Cambio Social, 8(26), 6.

Yáñez Meza, D. A. (2012). Método, metodología y técnicas de la investigación aplicada al derecho, (pp. 77-106). Bogotá: Grupo Editorial Gustavo Ibáñez & Universidad de Pamplona. http://fui.corteconstitucional.gov.co/doc/pub/31-08-2017_7b9061_60327073.pdf

ANEXOS

- Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor)
- Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesor)
- Anexo 3. Validación de Instrumento
- Anexo 4. Matriz de Consistencia
- Anexo 5. Guía de Entrevista
- Anexo 6. Instrumento de recolección de datos
- Anexo 7. Guía de Análisis de Fuente Documental
- Anexo 8. Guía de Entrevistas Llenas por los Especialistas

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor)

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALLEJOS GRANDEZ JOHN TOMAS estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	**Firma**
JOHN TOMAS VALLEJOS GRANDEZ **DNI:** 44916417 **ORCID** 0000-0001-7908-8866	Firmado digitalmente por: JVALLEJOSG1 el 13-12-2021 23:33:02

Código documento Trilce: TRI - 0221655

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesor)

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 00:10 horas del 08/12/2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.", presentado por el autor VALLEJOS GRANDEZ JOHN TOMAS estudiante de la escuela profesional de DERECHO.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
JOHN TOMAS VALLEJOS GRANDEZ	Unanimidad

Firmado digitalmente por: ELAOSJ el 14 Dic 2021 11:57:25

ENRIQUE JORDAN LAOS JARAMILLO
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: AACETOACE el 14 Dic 2021 18:58:20

LUCA ACETO
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: JCGAMARRAR el 13 Dic 2021 19:27:01

JOSE CARLOS GAMARRA RAMON
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0221651

Anexo 3. Validación de Instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: Aníbal Denis Cotrina Reyes
I.2. Cargo e institución donde labora: Procurador Publico Municipal/ Municipalidad de Independencia
I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
I.4. Autor(A) de Instrumento: Vallejos Grandez John Tomas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													x
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: Si
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL
ANÍBAL DENIS COTRINA REYES
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 41159346

TELF: 952656808

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IX. DATOS GENERALES

IX.1. Apellidos y Nombres: Jenith Leida Romero Palomino

IX.2. Cargo e Institución donde labora: Gerente de Asesoría Jurídica/ Municipalidad de Independencia

IX.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

IX.4. Autor(A) de Instrumento: Vallejos Grandez John Tomas

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA
Abog. JENITH LEIDA ROMERO PALOMINO
GERENTE

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 10187244

TELF: 954416225

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

III.1. Apellidos y Nombres: Christian Fernando Nizama Charo

III.2. Cargo e institución donde labora: Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de Independencia

III.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

III.4. Autor(A) de Instrumento: Vallejos Grandez John Tomas

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CHRISTIAN FERNANDO NIZAMA CHERO
Sub Gerente

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40532618

TELF: 948258328

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VII. DATOS GENERALES

VII.1. Apellidos y Nombres: Cristian Roberto Sanchez Flores

VII.2. Cargo e institución donde labora: Gerente Municipal de la Municipalidad de Independencia

VII.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

VII.4. Autor(A) de instrumento: Vallejos Grandez John Tomas

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: Si
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Ing. CRISTIAN ROBERTO SANCHEZ FLORES
GERENTE MUNICIPAL

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09969235

TELF: 951869120/ 943827389

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

V.1. Apellidos y Nombres: Leyden Rosa Acosta Romero

V.2. Cargo e institución donde labora: Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Modernización de la Municipalidad de Independencia

V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

V.4. Autor(A) de Instrumento: Vallejos Grandez John Tomas

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN
LIC. LEYDEN R. ACOSTA ROMERO
GERENTE

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40306999

TELF: 999647774

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: Roxana Merly Torres Suarez

I.2. Cargo e institución donde labora: Gerente de Recursos Humanos(a)/ Municipalidad Distrital de Los Olivos

I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

I.4. Autor(A) de Instrumento: Vallejos Grandez John Tomas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación — Si
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

Roxana Merly Torres Suarez
Gerente de Recursos Humanos (a)
Municipalidad Distrital de Los Olivos

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 41150346
TELF: 952955608

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: Pablo Wilfredo Quispe Inca
I.2. Cargo e institución donde labora: Subgerente de Recursos Humanos/Municipalidad de Independencia
I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
I.4. Autor(A) de Instrumento: Vallejos Grandez John Tomas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Abg. Pablo W. Quispe Inca
SUBGERENTE

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 07154334

TELF: 967204433

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: Isabel del Roció Ayala Melgarejo

I.2. Cargo e institución donde labora: Gerente Municipal/Municipalidad de Independencia

I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

I.4. Autor(A) de Instrumento: Vallejos Grandez John Tomas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr y verificar los supuestos.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Lic. ISABEL DEL ROCIO AYALA MELGAREJO
GERENTE MUNICIPAL

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 44963545

TELF: 966197924

Anexo 4: Matriz de Consistencia

BARRERAS BUROCRÁTICAS DE SERVIR EN LA VALIDACIÓN DEL CAP PROVISIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA EN EL AÑO 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿Qué Barreras Burocráticas de SERVIR existen en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021?.	Determinar si existen Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.	Existen Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.	1.- Falta de diagnóstico situacional de cada gobierno local 2.- Falta de orientación.	Enfoque cualitativo (porque se recopilará datos para interpretar una realidad, con el método de la hermenéutica, que es la interpretación de textos).

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUPUESTOS ESPECÍFICOS	SUBCATEGORÍAS:	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
a.- ¿Qué Barreras Burocráticas de SERVIR existe en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, si servir cuenta con una guía de pasos a seguir publicado en el portal web? b.- ¿Qué Barreras Burocráticas de SERVIR existiría en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, según los supuestos de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH? c.- ¿Qué diferencia existe entre la Barrera Burocrática de SERVIR y la Directiva para la validación del CAP Provisional	a.- Determinar si existe Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, considerando la guía de enseñanza. b.- Determinar si existe Barreras Burocráticas en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, conforme los supuestos aplicables a la entidad. c.- Determinar si existe diferencia entre el modelo de matriz publicada por el órgano asesor, controlador	a.- En las guías de elaboración del documento de gestión, como es el CAP Provisional, no cuenta con análisis técnico y especializado, teniendo en cuenta los problemas y la realidad de cada entidad, asimismo personal especializado. b.- Para Aplicar los supuestos de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, se debe contar con una matriz desarrollada, teniendo en cuenta los estados situacionales de cada gobierno local. c.- El Órgano supervisor, debe designar un asesor especialista en la elaboración del CAP Provisional, con experiencia en gobiernos local,	1.1. Infracciones. 1.2. Legislación Laboral. 1.3. Legislación Penal. 2.1. Negligencia 2.2. Apertura de Proceso Administrativo Disciplinario (PAD). 2.3. Resoluciones Judiciales con sentencia consentida, disponiendo el juez incorporar al demandante al régimen donde le corresponde.	Teoría Fundamentada **TIPO DE INVESTIGACIÓN** Básica **NIVEL DE INVESTIGACIÓN** Descriptivo **ESCENARIO DE ESTUDIO** **Municipalidad de Independencia** **PARTICIPANTES** Subgerencia de Recursos humanos.

de la Municipalidad de Independencia en el año 2021?	y supervisor de la validación del CAP Provisional y el estado situacional de cada entidad.	y por parte de la norma, deberá contar lineamientos claros para desarrollar el proyecto del CAP Provisional.		**TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS** Entrevista - Guía de Entrevista

Anexo 5. Guía de Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a los Empleados de Confianza de la Municipalidad de Independencia y servidores públicos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

TÍTULO:

Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.

Entrevistado:

Cargo:

Entidad:

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existen Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.

Preguntas:

1. Desde su perspectiva ¿En qué consiste la barrera burocrática, que impide o dificulta la validación del CAP Provisional?

……

……

……

2. ¿De qué manera incide la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH en la validación del CAP Provisional?

……

……

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si existe Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, considerando la guía de enseñanza.

Preguntas:

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted adecuada la aplicación de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, frente a los supuestos para validar el CAP Provisional?

……

……

……

4. ¿Cuál es el fundamento que trajo consigo la aplicación de los lineamientos de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH respecto al estado situacional de la entidad?

……

……

……

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si existe Barreras Burocráticas en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, conforme los supuestos aplicables a la entidad.

Preguntas:

5. En base a su experiencia ¿Qué importancia tienen la validación del CAP Provisional en la entidad?

……

……

6. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera afecta a la entidad no validar el CAP Provisional?

……

……

……

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH carece de una guía de enseñanza clara y precisa?

……

……

……

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar si existe diferencia entre el modelo de matriz publicada por el órgano asesor, controlador y supervisor de la validación del CAP Provisional y el estado situacional de cada entidad.

8. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, no brinda al administrado una adecuada información de acuerdo al trámite de validación?

……

……

……

SELLO	FIRMA

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Centro Económico de Lima Norte

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Independencia, 29 de Noviembre del 2021

CARTA - Nº 000287 - 2021 - SGRH-GAF-MDI

Señor. -
Vallejos Grandez John Tomas
Av. Carlos Valderrama 201 Urb. El Bosque
Rimac.

Asunto.- Conformidad de Permiso.

Referencia.- Oficio N° 00002-2021-JTVG (01/09/2021).

Presente.-
De nuestra consideración:
Es grato dirigirme a usted, para indicar la conformidad del permiso solicitado con fines de investigación académica que se brindara al Sr. Vallejos Grandez John Tomas, identificado con DNI N° 44916417, para que obtención el título profesional de Abogado y desarrolle el curso de desarrollo del proyecto de investigación, titulado:

Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional en el año 2021.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Abg. Pablo W. Quispe Inca
SUBGERENTE

PWQI/jtvg/MDI
Folio (2)

Av. Túpac Amaru Km. 4.5 - Independencia / Teléfono 712-4100

Página 1

"Año del Bicentenario del Peru: 200 años de Independencia"

Lima, 01 de setiembre de 2021

OFICIO N° 00002-2021-JTVG

Señor.-
CHRISTIAN FERNANDO NIZAMA CHERO
Subgerencia de Recursos Humanos
Municipalidad de Independencia

01 SEP 2021

Referencia.- Se solicita autorización para realizar el desarrollo del proyecto de investigación.

Atención.-

Por medio de la presente carta me dirijo a usted saludándole muy cordialmente, asimismo; le solicito lo siguiente:

Yo, Vallejos Grandez John Tomas, identificado con DNI N° 44916417, estudiante de la Facultad de Derecho y Humanidades, escuela profesional de Derecho, quien labora en a Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Independencia, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), ante usted me presento y expongo:

Que estando próximo a culminar el curso de desarrollo del proyecto de investigación, en la Universidad Particular Cesar Vallejos de Lima Norte, solicito a usted permiso para realizar el trabajo de investigación en la Municipalidad de Independencia, cuya tesis es titulada Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional en el año 2021, para obtener el título profesional de Abogado.

Hago propicia la oportunidad para expresarle la muestra de mi consideración y estima, agradeciendo sinceramente la colaboración prestada a nuestra institución.

Atentamente.

Vallejos Grandez John Tomas
DNI N° 44916417

Anexo 7. Guía de Análisis de Fuente Documental

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.

Objetivo General: Determinar de qué manera son aplicadas las medidas de protección en los casos de violencia contra la mujer para prevenir el delito de feminicidio - Villa María del triunfo, 2019

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
Ledesma, M. (2017). La tutela de prevención en los procesos por violencia familiar. Revista indexada "Ius et Veritas" de la Pontificia Universidad Católica del Perú.	"[…] Las medidas de protección ofrecen tutela preventiva a las víctimas de violencia familiar. Concluye que las medidas de protección deben ser interpretadas de acuerdo a determinados principios, y su vigencia debe continuar a través de un proceso no contencioso."	Las medidas de protección poseen un rol tuitivo y un proceso especial las cuales deberán ser aplicadas mediante las autoridades judiciales y operadores jurídicos correspondientes. Son herramientas de protección que otorga el Estado, cuya función es la de tutelar los derechos de la víctima y evitar su revictimización con el fin de disminuir y erradicar la violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.	La correcta aplicación de las medidas de protección coadyuva a la prevención del delito de feminicidio y otorga seguridad jurídica a las víctimas. Por ello, deben ser ejecutadas de acuerdo a los principios rectores que las conforman y dentro del marco de la ley, no obstante, una ejecución deficiente de las mismas, conllevaría a elevar los índices de violencia contra la mujer fracasando así en la lucha contra el feminicidio.
Saccomano C. (2017). El Feminicidio en América Latina: ¿vacío legal o déficit del Estado de Derecho? Revista jurídica Internacional CIDOB.	"[…] aún con su tipificación como delito en diversos países de América Latina, no se ha logrado una disminución de los casos sobre el mismo. La impunidad es uno de los factores más graves que influyen en el aumento de la tasa anual de feminicidios, por lo que se debe priorizar este extremo, más allá de sólo plantear mecanismos o normativas que tutelen los derechos de las víctimas los cuales no han sido efectivas hasta el momento."	El feminicidio es considerado el último acto de violencia contra una mujer, por lo que, en la mayoría de casos se requiere de una conducta agresiva continua hacia la víctima, sin embargo, a pesar su tipificación, la tasa anual ha ido en aumento. Por otro lado, existen medidas cuyo objetivo es precisamente erradicar los índices de violencia para así prevenir el feminicidio, no obstante, debido a su deficiencia no protegen idóneamente los derechos fundamentales de la víctima y no se logra erradicar estos casos.	Uno de los principales problemas y obstáculos para la erradicación del feminicidio, es la defiencia de las herramientas de protección otorgadas por el Estado, ya que estas no cumplen con los principios rectores que las conforman, sino que su aplicación está en manos del criterio de un juez el cual tendrá que evaluar si la víctima está o no es riesgo y si considera pertinente otorgarle protección. En consecuencia, el feminicidio aumenta cada año pese a existir denuncias de por medio.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera es empleada la ficha de valoración de riesgo en los casos de violencia contra la mujer para prevenir el delito de feminicidio.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
Calisaya, M. (2018). *Análisis de la Idoneidad de las Medidas de Protección dictadas a favor de las víctimas de violencia en el Marco de la Ley 30364.* Revista de Derecho de la Universidad Nacional del Altiplano.	"[…] se ha implementado nuevas medidas de protección las cuales deben aportar a la lucha contra este la violencia de género; asimismo, se entiende por ello que estas medidas son aquellas que el Juez de Familia toma en aras de cuidar preventivamente a la víctima de violencia ante el riesgo de re victimización."	La implementación de las medidas de protección parece ser un aporte importante a la lucha contra la violencia de género, ya que se espera de ellas que puedan cumplir con el deber tutelar los derechos de las víctimas en estos casos. Estas deben ser ejecutadas por un Juez de Familia que sea especialista en el tema, con el fin de otorgue las medidas a criterio propio considerando la ficha de valoración de riesgo y el estado de vulnerabilidad en el que se encuentra la víctima.	Si bien es cierto que la ejecución de nuevas medidas de protección sería un aporte importante para la lucha de violencia contra la mujer, ya que, actualmente existen diferentes modalidades de violencia, cabe mencionar que estas deben ir vinculadas a la correcta aplicación del instrumento de medición la cual debe tener en cuenta otros factores como el grado de manipulación que ejercen sobre la víctima o el miedo que esta posee; condicionar la aplicación de estas medidas a criterio de un juez podría vulnerar ciertos derechos de la víctima.
Ríos, O. (2019) *Enfoque criminológico de la Violencia de Género e Intrafamiliar ¿Es eficaz la Respuesta penal?* Revista indexada Vox Juris de la Universidad San Martín de Porres.	"[…] La violencia de género es, asimismo, Instrumental por cuanto es un medio para perpetuar la dominación y el control sobre la mujer. No es un fin en sí mismo. En efecto, al usar la violencia de género, el varón pretende conservar el vínculo con la mujer obligándola a hacer o dejar de hacer algo contar su voluntad. Quiere someterla, no romper con ella."	Debido a que la violencia contra la mujer puede ser tanto psicológica como física, debemos tener en cuenta que cuando hablamos desde un ámbito psicológico, no podemos pretender que este sea medido con un instrumento como la ficha de valoración de riesgo, puesto que lo más probable es que la víctima no manifieste alerta de violencia, ya que lo que su agresor busca es conservar el vínculo a través de la manipulación y la sumisión.	La ficha de valoración de riesgo, si bien es un instrumento importante para identificar o medir la gravedad del riesgo que posee la víctima, en algunos casos puede no funcionar adecuadamente debido a que no hay un personal especializado o preparado para corroborar los datos que coloca la víctima en dicho instrumento. Así mismo, el criterio del juez debe ir de la mano con la conclusión otorgada por un especialista al momento de tomar en cuenta la ficha de valoración de riesgo para aplicar las medidas de protección.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.

Objetivo Específico 2: Identificar de qué manera es desarrollado el proceso especial para aplicar las medidas de protección en los casos de violencia de género en prevención del delito de feminicidio.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
Villanueva, K. (2019). *Eficacia sancionatoria de la Ley 30364°, en el juzgado mixto de la provincia del Collao-llave, periodo 2017.* Revista de la Universidad Privada San Carlos	"[…] la ineficiencia del proceso especial para aplicar estas medidas establecidas por ley cuyo objeto tuitivo y sancionador es ineficaz, ya que, hasta hoy, el 97% de los casos, finalizaron o siguen sin alguna sanción penal"	El proceso especial de las medidas de protección están regidas en base a los plazos y principios que otorga la Ley N°30364 en base a la naturaleza célere y oportuna que deben tener estas herramientas jurídicas, sin embargo, pese a existir esta normativa preventiva y sancionadora se ha comprobado que ineficaz debido a que la mayoría de los casos denunciados aún siguen finalizaron sin ninguna sanción penal.	Las medidas de protección deben aplicarse mediante un proceso especial establecido por Ley, el cual debe desarrollarse sin dilaciones por razones procedimentales y manteniendo la naturaleza de sus principios rectores. Sin embargo, asimismo, aduce que este proceso es especial debido a su naturaleza oportuna y célere para aplicarse y prevenir actos de violencia y por ende el feminicidio.
Saravia, J. (2017). *Naturaleza del proceso especial de tutela frente a la violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar.* Revista del instituto de la familia: UNIFE.	"[…] Se sugiere que el juez encargado del caso de VECM deberá ser imparcial mas no neutral, ya que lo que se busca es prevenir otro posible acto de violencia, por ello deberá interrumpir el ciclo de violencia aplicando la medida de protección que se ajuste y sea oportuno para el caso."	Para la adecuada aplicación y normal desarrollo del proceso especial que compone las medida de protección se quiere de un operador de justicia imparcial, cuyo objetivo deberá ser interrumpir el periodo de violencia que existe entre la víctima y el agresor, para así poder evitar su re victimización. Cabe resaltar que debe tener en cuenta el contexto del caso.	El proceso especial supone que la aplicación de estas medidas, debe llevarse a cabo por un juez imparcial encargado de ejecutar las medidas necesarias y oportunas para la víctima y por ende, este debe tener en cuenta el grado de peligrosidad en el que se encuentre expuesta la víctima, así mismo, añadió que este operador de justicia debe dictar las medidas dentro del proceso pertinente ya que lo que se busca es interrumpir el ciclo de violencia que se ejerce sobre la víctima, haciendo efectiva la tutela jurisdiccional de la misma, sin excusarse en dilaciones de naturaleza procedimental.

Anexo 8. Guía de Entrevistas Llenada por los Especialistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a los Empleados de Confianza de la Municipalidad de Independencia y servidores públicos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

TÍTULO:

Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.

Entrevistado: Cristian Roberto Sanchez Flores
Cargo: Gerente Municipal
Entidad: Municipalidad de Independencia

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existen Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021.

Preguntas:

1. **Desde su perspectiva ¿En qué consiste la barrera burocrática, que impide o dificulta la validación del CAP Provisional?**

En la falta de asistencia técnica especializada, asimismo una falta de guía de enseñanza.

2. **¿De qué manera incide la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH en la validación del CAP Provisional?**

Conforme el Anexo N° 04 de la DIRECTIVA N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil la opinión técnica favorable respecto a la propuesta de CAP Provisional de la MDI, en el marco de las funciones que le asiste a la GDSRH, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si existe Barreras Burocráticas de SERVIR en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, considerando la guía de enseñanza.

Preguntas:

3. **Desde su experiencia, ¿Considera usted adecuada la aplicación de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, frente a los supuestos para validar el CAP Provisional?**

Si.

4. **¿Cuál es el fundamento que trajo consigo la aplicación de los lineamientos de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH respecto al estado situacional de la entidad?**

Según el análisis situacional que se realizó a la entidad, se aplicara dos supuestos el 1.3 y 1.5.

Supuesto 1.3: La MDI en el marco de la nueva estructura orgánica aprobada en el ROF 2019, requiere la implementación de la nueva organización aprobada, que asegure el adecuado funcionamiento de las tareas asignadas, lo que conllevará al cumplimiento de nuestros objetivos institucionales. Este supuesto se aplicó respetando los límites porcentuales (5%) del total de cargos del CAP vigente para la creación de nuevos cargos, por lo que el ente rector no emitió observación alguna.

Supuesto 1.5: Cumplir con lo dispuesto en los mandatos judiciales, en el marco de lo señalado en el artículo 4 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que enmarca que las autoridades administrativas deben acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales emanadas de la autoridad judicial competente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si existe Barreras Burocráticas en la validación del CAP Provisional de la Municipalidad de Independencia en el año 2021, conforme los supuestos aplicables a la entidad.

Preguntas:

5. **En base a su experiencia ¿Qué importancia tienen la validación del CAP Provisional en la entidad?**

Después de casi 10 años, se va actualizar el documento de gestión y a la fecha se viene acumulando demandas judiciales, donde los demandantes solicitan incorporarse a la modalidad de contratación que le corresponde, por ende se va cumplir con lo dispuesto en los mandatos judiciales, en el marco de lo señalado en el artículo 4° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que enmarca que las autoridades administrativas deben acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales emanadas de la autoridad judicial competente.

6. **De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera afecta a la entidad no validar el CAP Provisional?**

Demanda incumplimiento de mandato judicial, e incurriría en desacato.

7. **Desde su experiencia, ¿Considera usted que la Directiva N° 002-2016-SERVIR/GDSRH carece de una guía de enseñanza clara y precisa?**

Si, falta de estado situacional de la entidad, cada gobierno central, local o provincial debería tener una guía de enseñanza, adecuada a cada realidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar si existe diferencia entre el modelo de matriz publicada por el órgano asesor, controlador y supervisor de la validación del CAP Provisional y el estado situacional de cada entidad.

8. **Desde su experiencia, ¿Considera usted que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, no brinda al administrado una adecuada información de acuerdo al trámite de validación?**

La entidad, ha carecido aproximadamente un año y ocho meses, para que SERVIR valide el proyecto de CAP Provisional, sea por falta de una guía de enseñanza, por no delegar a un especialista en gobierno local, o por los tiempos, pero si se reconoce que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), tuvo dificultad para asesorar a la entidad, que no fue claro en su finalidad y su objetivo.

SELLO Y FIRMA

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
Ing. CRISTIAN ROBERTO SANCHEZ FLORES
GERENTE MUNICIPAL